

1ère chambre DELIBEREE le 06 février 2020
M. OBRON GOGBEA FLORENTIN

OWE
N° 585
DU 25/07/20109

ARRÊT SOCIAL
CONTRADICTOIRE
2ème CHAMBRE
SOCIALE

LA SOCIETE RMO
(SCPA SAKHO YAPOBI
FOFANA ET ASSOCIES)
C/
MONSIEUR OBRON
GOGBEA FLORENTIN

AFFAIRE :

AUDIENCE DU JEUDI 25 JUILLET 2019

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE
Union-Discipline-Travail
COUR D'APPEL D'ABIDJAN - COTE D'IVOIRE
2ème CHAMBRE SOCIALE

La Cour d'Appel d'Abidjan, 2ème Chambre sociale, seant
au Palais de Justice de ladite ville, en son audience publique
ordinaire du Jeudi vingt cinq juillet deux mil dix neuf, à laquelle
siégeaient :
Madame TOHOULYS CECILE, Président de chambre,
PRESIDENT ;
Madame OUARTARA M'AN et MONSIEUR GBOGBE
BITTI, CONSEILLERS à la Cour, MEMBRES ;
Avec l'assistance de Maître AKRE ASSOMA Greffier ;
A rendu l'arrêt dont la teneur suit dans la cause ;

ENTRE : LA SOCIETE RMO dont le siège sis à Abidjan 16 BP 1808
ABIDJAN TEL : 21-21-83-82

Représentée et concluant par la SCPA SAKHO YAPOBI FOFANA
ET ASSOCIES

D'UNE PART

ET : MONSIEUR OBRON GOGBEA FLORENTIN, majeur, de nationalité
Ivoirienne, demeurant à Abidjan Yopougon ;

INTIME

Concluant en personne

D'AUTRE PART

Sans que les présentes qualités puissent nuire ni préjudicier aux
droits et intérêts respectifs des parties en cause, mais au contraire et
sous les plus expresses réserves de faits et de droit ;

FAITS : Le Tribunal du Travail de Yopougon statuant en la cause, en
matière sociale, a rendu le jugement N° 02/2019 en date du 10
janvier 2019 au terme duquel il a statué ainsi qu'il suit :

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort ;

Déclare Monsieur OBROU GOGBEA Florentin recevable en son action ;

L'y dit partiellement fondé ;

Dit que le licenciement intervenu est légitime ;

Condamne toutefois la Société RMO à lui payer les sommes suivantes :

- 286.583 Francs au titre de l'indemnité de licenciement ;
- 259.059 Francs au titre de l'aggravation de préavis ;
- 286.625 Francs au titre de l'indemnité de préavis ;
- 3.542 Francs au titre de la compensation de congés payés ;
- 300.000 Francs au titre du rappel de la prime d'ancienneté ;
- 37.543 Francs au titre de la gratification ;
- 388.590 Francs au titre des dommages-intérêts pour non remise de relevé nominatif de salaires ;
- 388.590 Francs au titre des dommages-intérêts pour non remise de certificat de travail ;
- 388.590 Francs au titre des dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS ;

Ordonne l'exécution provisoire en ce qui concerne l'indemnité compensatrice de congés payés, la prime de gratification à hauteur de 41.085 Francs ;

Déboute le demandeur du surplus de ses prétentions ;

Par acte n° 35/2019 du greffe en date du 13 février 2019, la SCPA SAKHO YAPOBI-FOFANA ET ASSOCIES. a relevé appel dudit jugement ;

Le dossier de la procédure ayant été transmis à la Cour d'Appel de ce siège, la cause a été inscrite au Rôle Général du Greffe de la Cour sous le N° 128 de l'année 2019 et appelée à l'audience du jeudi 09 mai 2019 pour laquelle les parties ont été avisées ;

A ladite audience, l'affaire a été évoquée et renvoyée au 06 juin 2019 et après plusieurs renvois fut utilement retenue à la date du jeudi 18 juillet 2019 sur les conclusions des parties ;

Puis, la Cour a mis l'affaire en délibéré pour arrêt être rendu à l'audience du jeudi 25 juillet 2019. A cette date, le délibéré a été prorogé à la date de ce jour ;

DROIT : En cet état, la cause a présentée à juger sur les points de droit résultant des pièces, des conclusions écrites et orales des parties ;
Advenue l'audience de ce jour, jeudi vingt-cinq juillet 2019, la Cour vidant son délibéré conformément à la loi, a rendu l'arrêt ci-après, qui a été prononcé par Madame le Président ;

LA COUR

Vu les pièces du dossier :

Oui les parties en leurs demandes, fins et conclusions ;
Et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Faits, Procédure, Prétentions et Moyens des Parties

Suivant déclaration n°35/2019, faite au greffe le 13 Février 2019, la Société RMO, ayant pour conseil la Société Civile Professionnelle d'Avocat (SCPA) SAKHO-YAPOBI-FOFANA & ASSOCIES. Avocats à la Cour, a interjeté appel du jugement social contradictoire n°02/2019, rendu le 10 Janvier 2019 par le Tribunal du travail de Yopougon dont le dispositif est ainsi libellé :

« Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en premier ressort :

Ly dit partiellement fondé ;
Dit que le licenciement intervenu est légitime ;
Condamne toutefois la Société RMO à lui payer les sommes suivantes :

- 286.583 Francs au titre de l'indemnité de licenciement ;
- 259.059 Francs au titre de l'aggravation de préavis ;
- 286.625 Francs au titre de l'indemnité de préavis ;
- 3.542 Francs au titre de la compensation de congés payés ;
- 300.000 Francs au titre du rappel de la prime d'ancienneté ;
- 37.543 Francs au titre de la gratification ;
- 388.590 Francs au titre des dommages-intérêts pour non remise de relevé nominatif de salaires ;
- 388.590 Francs au titre des dommages-intérêts pour non remise de certificat de travail ;

388.590 Francs au titre des dommages-intérêts pour non déclaration à la CNPS :

Ordonne l'exécution provisoire en ce qui concerne l'indemnité compensatrice de congés payés, la prime de gratification à hauteur de 41.085 Francs :

Déboute le demandeur du surplus de ses prétentions » :

Au soutien de son appel, la société RMO explique qu'elle a engagé OBROU GOGBEA Florent en qualité de manutentionnaire et l'a affecté sur le site de la société AERIA à l'aéroport d'Abidjan :

Elle ajoute qu'en violation du code de bonne conduite de la société celui-ci a été surpris le 08 août 2018 en train d'assister des passagers pendant son congé et le 12 août 2018 il a encore été aperçu et interpellé par son chef de site en zone d'accès réglementée qui nécessite une carte professionnelle d'accès :

Elle indique qu'en raison de la violation du code de bonne conduite qui, selon elle, constitue une faute lourde, elle lui a servi une demande d'explication le 14 août 2018 à la suite de laquelle elle a procédé à son licenciement :

Elle estime que le licenciement en cause est parfaitement justifié par la faute lourde sus invoquée en sorte que OBROU GBOBEA est mal fondé à prétendre à des indemnités de ruptures et à fortiori à des dommages-intérêts pour licenciement abusif :

En réaction OBROU GBOGBEA FLORENTIN explique que pendant sa période de congé annuel allant du 05 août 2018 au 05 septembre 2018, il s'est rendu le 08 août 2018 à l'aéroport avec son oncle qui prenait un vol pour la France :

Il poursuit pour dire qu'arrivé à l'aéroport, il a été aperçu au parking par son superviseur RMO qui s'est empressé de s'enquérir des raisons de sa présence dans cette zone de l'aéroport ; qu'alors, il lui a fait savoir qu'il était en congé et qu'il était venu accompagner son oncle :

OBROU GOGBEA Florentin a fait savoir encore que le 12 août 2018, il s'est rendu à l'aéroport pour réceptionner une paire de chaussures et un téléphone que son oncle avait remis à un passager pour lui ; Qu'il a rencontré le superviseur RMO au moment où il sortait des toilettes de l'aéroport :

Il indique qu'à la question de ce dernier de savoir s'il avait laissé sa carte d'accès avant de prendre son congé, il a répondu qu'il ne l'avait pas sur lui et qu'il pourrait la déposer le lundi suivant ;

Il affirme qu'après avoir récupéré ses colis, il a regagné son domicile :

Il relève que contre toute attente, il lui a été servi une demande d'explication le 14 août 2018 à laquelle il a donné sa réponse le même jour: que cependant, sans procéder à une vérification des faits qui lui étaient reprochés, la société RMO SOUS TRAITANCE l'a licencié le 16 août 2018 pour faute lourde résultant du fait qu'il a accédé à la zone réglementée et a été surpris en train d'assister des passagers pendant sa période de congés :

Pour lui, ces faits ne constituent pas une faute susceptible de justifier un licenciement et que par conséquent, les motifs de son licenciement sont fallacieux en sorte que ledit licenciement est abusif et lui ouvre droit à indemnisation ;

Aussi, forme-t-il appel incident et demande à la Cour de réformer le jugement sur ce point et condamner son ancien employeur à lui payer des dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

Par ailleurs il réclame le paiement de divers montants à titre de transport sur préavis, de gratification sur préavis et d'indemnité de congé sur préavis ;

DESMOTIFS

EN LA FORME

Sur le caractère de la décision

Considérant que l'intimé a produit des écritures : qu'ayant eu connaissance de la procédure, il convient de rendre une décision contradictoire ;

Sur la recevabilité de l'appel

Considérant que le jugement n°02/2019 rendu le 10 Janvier 2019 n'a pas encore été signifié : que les délais n'ayant pas couru, l'appel interjeté le 13 Février 2019 par acte du greffe, est intervenu dans les forme et délai légaux ;

Qu'il y a lieu de le déclarer recevable ;

AU FOND

Sur l'appel principal

Sur le caractère du licenciement et les dommages-intérêts pour licenciement abusif

Considérant qu'il n'est pas contesté que les parties ont été liées par un contrat à durée indéterminée ;

Qu'aux termes des dispositions de l'article 18.3 du code du travail l'employeur peut rompre unilatéralement le contrat à durée indéterminée s'il dispose d'un motif légitime ;

Considérant que OBROU GOGBEA Florentin a été licencié pour faute lourde résultant de sa présence, pendant sa période de congé, dans une zone réglementée sans autorisation ou information préalable de sa hiérarchie ;

Considérant qu'aux termes de l'article 18.8 du code du travail, la faute lourde s'entend des faits ou comportement du travailleur ayant un lien avec ses fonctions et rendant intolérable le maintien des relations de travail ;

Qu'en outre, elle doit revêtir une gravité particulière avec l'intention de nuire à l'employeur ;

Considérant que OBROU GOGBEA ne conteste pas s'être rendu, pendant sa période de congé annuel dans sa zone d'intervention dite zone réglementée sans autorisation et sans avoir informé sa hiérarchie, toute chose qui caractérise le non respect du code de bonne conduite :

Que certes, les explications qu'il a données sont dubitatives, mais il n'est pas indiqué dans le code de bonne conduite que la violation de ses dispositions constitue une faute lourde :

Qu'en plus, il n'est pas établi que la présence de OBROU GOGBEA Florentin dans cette zone réglementée a causé préjudice ou qu'il avait l'intention de nuire à son employeur :

Qu'en outre qu'il s'agit certes d'une faute mais celle-ci étant unique et commise par un employé qui n'a pas d'antécédents, ne peut revêtir le caractère de faute lourde :

Que dès lors, il convient de confirmer le jugement en ce qu'il a caractérisé l'attitude de OBROU GOGBEA FLORENTIN de faute simple :

Sur l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de licenciement

Considérant que suivant les dispositions combinées des articles 18.7 et 18.16 du code de travail, les indemnités de préavis et de licenciement sont dues au travailleur au cas où la rupture du contrat ne lui est pas imputable et est intervenu sans préavis ou sans observation du délai de préavis :

Que des développements précédents, il ressort que le licenciement est légitime pour faute simple et que l'employeur n'a pas respecté le délai de préavis :

Que dès lors, c'est à raison que le Tribunal l'a condamné à payer des sommes aux titre des indemnités de préavis et de licenciement :

Qu'en conséquence, il échet de confirmer ces points du jugement critiqué :

Sur les droits acquis

Considérant que l'indemnité compensatrice de congés, la prime d'ancienneté et la gratification, sont des droits acquis au travailleur, quelles que soient la nature et les circonstances de la rupture du contrat de travail :

Considérant que la société RMO ne justifie pas s'en être régulièrement acquitté se contentant d'affirmer que ces droits sont déposés à l'Inspection du Travail du lieu d'exécution du contrat de travail ; Que c'est donc à bon droit que le tribunal l'a condamné au paiement des sommes réclamées au titre desdits droits :

Qu'il sied de confirmer ces points du jugement attaqué :

Sur l'aggravation de préavis

Considérant qu'aux termes de l'article 36 de la convention collective interprofessionnelle, « la partie qui prendra l'initiative de rompre le contrat de travail pendant la période de congé, comme déterminé à l'article 68 de la présente convention, soit dans les 15 jours qui précèdent le départ en congé ou qui suivent le retour de congé, sera tenue de payer en plus de l'indemnité de préavis, une indemnité supplémentaire égale à 2 mois de salaire pour les travailleurs dont la rémunération est calculée sur une base mensuelle et égale à 1 mois de salaire pour les travailleurs dont la rémunération est calculée sur une base horaire » :

Considérant qu'il n'est pas contesté que le licenciement de OBROU GOGBEA Florentin est intervenu pendant la période de son congé :

Que dès lors, c'est à bon droit que le Tribunal a condamné la Société RMO à payer à celui-ci une indemnité pour aggravation de préavis :

Que ce point du jugement mérite d'être confirmé :

Sur les dommages-intérêts pour non remise de certificat de travail et de relevé nominatif de salaire

Considérant qu'aux termes de l'article 18.18 du code de travail, « A l'expiration du contrat l'employeur doit remettre, sous peine de dommages-intérêts, un certificat de travail au salarié, un relevé nominatif de salaire de l'institution de prévoyance sociale » :

Qu'en espèce l'employeur ne rapporte pas la preuve d'avoir satisfait à ces obligations légales dès la rupture du contrat de travail ou celle de l'impossibilité dans laquelle il s'est trouvé de remettre le certificat de travail et le relevé nominatif de salaire :

Que c'est à raison que le premier juge a fait droit aux demandes de dommages-intérêts :

Que par conséquent, il sied de confirmer ces points du jugement entrepris :

Sur les dommages-intérêts pour non déclaration à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS)

Considérant qu'aux termes de l'article 92.2 de la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail, tout employeur est tenu de déclarer, dans les délais prescrits, ses travailleurs à la CNPS, sous peine de dommages-intérêts :

Considérant qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que OBROU GOGBEA FLORENTIN a été déclarée à la CNPS pendant qu'il était en activité : Que dès lors, il est bien fondé à prétendre à des dommages-intérêts :

Qu'il sied de confirmer ce point du jugement entrepris en ce que le premier juge a condamné son ancien employeur au paiement des dommages-intérêts :

Sur l'appel incident

Sur les dommages-intérêts pour licenciement abusif

Considérant que suivant les dispositions de l'article 18.15 du code du travail, les dommages-intérêts ne sont dus qu'en cas de licenciement abusif :

Que des développements précédents, il s'induit que le licenciement de OBROU GOGBEA FLORENTIN est légitime, de sorte qu'il est mal fondé à prétendre aux dommages-intérêts :

Qu'ainsi, c'est à bon droit que le premier juge n'a pas accédé à sa demande d'indemnisation :

Que ce point du jugement mérite d'être confirmé :

Sur les demandes en paiement de l'indemnité de transport sur préavis, de la gratification sur préavis et de l'indemnité de congé sur préavis

Considérant que ces demandes ont été formulées pour la première fois devant la Cour :
Que s'agissant de demandes nouvelles, qui, par ailleurs n'ont pas fait l'objet de tentative de conciliation devant le Tribunal, il convient de les déclarer irrecevables :

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en dernier ressort :

EN LA FORME

Déclare la société RMO et monsieur OBROU GOGBEA Florentin recevables en leur appel principal et incident :

Déclare les demandes en paiement de prime de transport sur préavis, de gratification sur préavis et d'indemnité de congés payés sur préavis recevables :

AU FOND

Déclare la société RMO et Monsieur OBROU GOGBEA mal fondés en leurs appels respectifs :

Confirme le jugement querellé en toutes ses dispositions :

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement par la Cour d'Appel d'Abidjan (Côte d'Ivoire), le jour, mois et an que dessus ;

Et ont signé le Président et le Greffier. /.